МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УСТЬ-СОСНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕБОРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

|  |  |
| --- | --- |
| «Рассмотрена на педагогическом совете Протокол №\_\_\_ от 30.08.2021 г. | «Утверждаю»Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Приказ № 67 от 01.09.2021 г. |

ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ

ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

МБОУ «УСТЬ-СОСНОВСКАЯ ООШ»

**2021**

# Термины и определения, используемые в программе

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## Актуальность внедрения наставничества в МБОУ «Усть-Сосновская ООШ»

В национальном проекте «Образование» значимая роль отводится методологии наставничества и подчеркивается ее значимость в создании условий для воспитания гармонично развитой и социально - ответственной личности на основе духовно- нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

В связи с этим почти во всех федеральных проектах, включенных в национальный проект «Образование», идет речь о необходимости создания методологии наставничества в ближайшее время и определены показатели: к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Социальный заказ на наставничество среди обучающихся обусловлен тем, что наставничество работает на такую глобальную задачу, как успешность ребенка в жизни, как преодоление жизненных трудностей. Наставничество помогает и в решении ключевой задачи по достижению образовательных результатов в школе.

Поэтому наставничество будет способствовать решению проблем педагогических работников и обучающихся и МБОУ «Усть-Сосновская ООШ»:

* низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
* отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
* низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
* кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
* конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
* отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
* падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
* проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Включение детей с ограниченными возможностями здоровья в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в МБОУ «Усть-Сосновская ООШ» с привлечением обыкновенных учеников.

Среди основных проблем:

* невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
* коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

Таким образом, программа наставничества необходима нашей образовательной организации.

**Цель программы**: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

## Задачи программы:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

# Целевые группы реализации программы наставничества

Обучающиеся - наставляемые, обучающиеся – наставники.

# Форма наставничества

Форма наставничества «Ученик – ученик».

Ролевые модели внутри формы "ученик - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

взаимодействие "успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие "лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие "равный - равному", в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый

* креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

# Имеющиеся и потенциальные ресурсы реализации программы наставничества

Используем ресурсы школьного сообщества.

# Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

* + 1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
		2. Повышение успеваемости в школе.
		3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
		4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
		5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
		6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
		7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

# Структура управления реализацией целевой модели наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственныйисполнитель | Направление деятельности | Контрольные срокиисполнения |
| Администрация МБОУ «Усть-Сосновская ООШ» | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Усть-Сосновская ООШ»
2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ «Усть-Сосновская ООШ»
3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
4. Реализация программ наставничества.
5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.
6. Инфраструктурное и
 | Июль-август 2021 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | материально-техническое обеспечение реализации программнаставничества. |  |
| Куратор программы наставничества | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
4. Контроль проведения программ наставничества.
5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
 | На протяжении всего времени реализации целевой модели наставничества |
| Ответственные лица за направления форм наставничества | 1. Разработка программ моделей форм наставничества.
2. Контроль за реализацией целевой модели наставничества.
 | На протяжении всего времени реализации целевой моделинаставничества |
| Наставники инаставляемые | Реализация Формы наставничества «Ученик – ученик». | На протяжении всего времени реализации целевой моделинаставничества |

* + - 1. **Ресурсы реализации программы наставничества**

**Материально-технические ресурсы:** классные комнаты, спортивный зал, спортивная площадка, библиотека, компьютерный класс,

электронные пособия и учебники, доступ в Интернет.

## Кадровые ресурсы

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

# Формы наставничества, приоритетные для образовательной организации

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм

наставничества. Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Усть-Сосновская ООШ», в данной целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества «Ученик – ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

* Помощь в реализации лидерского потенциала.
* Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
* Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
* Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
* Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
* Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

* Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
* Повышение успеваемости в школе.
* Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
* Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
* Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
* Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
* Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Кто может быть. | Пассивный | Активный |
| * Активный ученик,
 | Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий | Обучающийся с особыми |
| обладающий лидерским | образовательными |
| и организаторскими | потребностями, |
| качествами, | нуждающийся в |
| нетривиальностью | профессиональной |
| мышления. | поддержке или ресурсах |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| * Ученик,

демонстрирующий высокие | неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |
| образовательные |
| результаты. |
| * Победитель школьных и
 |
| региональных олимпиад |
| и соревнований. |
| * Лидер класса или
 |
| параллели, |
| принимающий активное |
| участие в жизни школы. |
| * Возможный участник
 |
| всероссийских детско – |
| юношеских организаций |
| и объединений. |

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Успевающий –неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов. |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный – равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный –неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ наставничества вформе «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьногосообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программенаставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждениявопросов. Назначения куратором. |

|  |  |
| --- | --- |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество,повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательныхрезультатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует своюпричастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

**Дорожная карта внедрения целевой модели**

**наставничества в образовательной организации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственные** |
| Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества | Август 2022 | Директор МБОУ |
| Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества | Август 2022 | Директор МБОУКл.руководители |
| Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества | Сентябрь 2022 | Зам. Директора по УВРКл.руководители |
| Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы | Сентябрь 2022 | Зам. Директора по УВРКл.руководители |
| Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых | Сентябрь 2022 | Зам. Директора по УВР |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | Сентябрь 2022 | Зам. Директора поУВР |
| Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Сентябрь 2022 | Зам. Директора по УВР |
| Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | Сентябрь 2022 | Зам. Директора по УВР |
| Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников | Сентябрь 2022 | Зам. Директора по УВР |
| Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Сентябрь 2022 | Зам. Директора по УВР |
| Проведение собеседования с наставниками  | Октябрь 2022 | Зам. Директора по УВР |
| Организация групповой встречи наставников и наставляемых | Ноябрь 2022 | Зам. Директора по УВРКл.руководители |
| Информирование участников о парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Ноябрь 2022 | Зам. Директора по УВРКл.руководители |
| Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | Ноябрь 2022 | Зам. Директора по УВРКл.руководители |
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | Декабрь 2022 | Зам. Директора по УВРКл.руководители |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого | Декабрь 2022 – май 2023 | Зам. Директора по УВРКл.руководители |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | Май 2023 | Зам. Директора по УВРКл.руководители |
| Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | Май 2023 | Зам. Директора по УВРКл.руководители |
| Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | Май 2023 | Зам. Директора по ВР |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | Май 2023 | Зам. Директора по ВР |
| Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества  | Май 2023 | Зам. Директора по ВР |

# Формирование базы наставников и наставляемых

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях подростков - будущих участников программы.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

* Формирование базы наставляемых из обучающихся:
	+ проявивших выдающиеся способности;
	+ демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
	+ с ограниченными возможностями здоровья;
	+ попавших в трудную жизненную ситуацию;
	+ имеющих проблемы с поведением;
	+ не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
* Формирование базы наставников из числа:
	+ обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: учащихся и их родителей (законных представителей).

# Мониторинг и оценка результатов реализации

# программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

**Этап 1.** Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар

или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

* 1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
	2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица) реализуемой программы наставничества.

## Таблица. Факторы SWOT

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (анкета представлена в Приложении 2 к Методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися", раздел 2.3, пункт 2.3.1). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора (Приложение 2. Раздел 2.4).

## Ожидаемые результаты

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

## Среди оцениваемых параметров:

* сильные и слабые стороны программы наставничества;
* возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
* процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
* процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения;
* процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
* количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

**Этап 2**. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
* развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательный процесс;
* качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы (Приложение 2, разделы 2.1 пункт 2.1.1 и 2.2 пункт

2.2.1).

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

## Цели и задачи

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

* научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
* экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
* определение условий эффективной программы наставничества;
* анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; • сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
* сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и

«выходе» реализуемой программы.

## Ожидаемые результаты

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

* развития гибких навыков участников программы;
* уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития;
* качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник – наставляемый».

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ можно провести с помощью материалов, представленных в Приложении 2, разделы 2.5, 2.6.

## Среди оцениваемых параметров:

* вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
* успеваемость обучающихся по основным предметам;
* уровень сформированности гибких навыков;
* желание посещения школы (для обучающихся);
* уровень личностной тревожности (для обучающихся);
* понимание собственного будущего (для обучающихся);
* эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
* желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

# Механизмы поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

* + Выдвижение лучших наставников на конкурсы и

мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

* + Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара»;
	+ Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
	+ Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
	+ Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

# План медиа-сопровождения программы наставничества

# в МБОУ «Усть-Сосновская ООШ»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименованиемероприятия | Смысловая нагрузка | СМИ | Форма представления | Срок исполнения |
| ***1*** | Подготовка условий для запуска программынаставничеств а | Создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи: | Информировать аудитории через сети интернет | Статья в газете, информация на официальном сайте образовательной организации | За месяц до запуска программы наставничества |
| ***2*** | Формированиебазы наставников | Взаимодействовать с целевыми аудиториями | Информировать аудитории через сети интернет | Информация в сети интернет | август |
| ***3*** | Формирование базы наставляемых | Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целяхпрограммы | Информировать аудитории через сети интернет | Информация на официальном сайте образовательной организации, | Август-сентябрь |
| ***4*** | Отбор иобучение наставников | Информировать потенциальных наставниково программе обучения | Информировать аудитории через сети интернет | Информация на официальном сайте образовательнойорганизации | сентябрь |
| ***5*** | Формированиенаставнических пар или групп | Информировать о встречидля формирования пар или групп | Информировать аудитории через сети интернет | Информация на официальномсайте образовательной организации | октябрь |
| ***6*** | Организация работы наставническихпар или групп | Информировать о форматах взаимодействия для каждой пары или группы. | информировать аудитории через целевые медиа, сети интернет | Информация на официальном сайте образовательной организации | Октябрь-ноябрь |
| ***7*** | Организовать праздничное событие для представлениярезультатов наставничества, | Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников | Информировать аудитории через целевые медиа, сети интернет, сайт образовательной организации | Информация на официальном сайте образовательной организации, статья в СМИ. | июнь |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | чествования лучших наставников и популяризациилучших кейсов |  |  |  |  |